

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANDRIELE RAMOS ROSA

MOTIVAÇÃO E CAPACITAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL DO  
DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DO PARANÁ PARA A REALIZAÇÃO DE  
VISTORIAS VEICULARES

LAPA-PR

2016

ANDRIELE RAMOS ROSA

MOTIVAÇÃO E CAPACITAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL DO  
DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DO PARANÁ PARA A REALIZAÇÃO DE  
VISTORIAS VEICULARES

Projeto Técnico apresentado à Universidade  
Federal do Paraná para obtenção do título de  
Especialista em Gestão Pública.

Orientador: Danielle Mantovani Lucena da Silva

LAPA-PR

2016

Aos meus pais e esposo, que com todo carinho e apoio, me incentivaram a alcançar este objetivo.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por ter me dado serenidade e sabedoria,  
para que pudesse compreender as coisas da vida.

Aos meus familiares e amigos,  
que tiveram paciência e compreensão  
e tanto me apoiaram  
e contribuíram para a realização deste trabalho com sucesso.

“A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento.”

Frederick Herzberg

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA.....	12
1.2 OBJETIVOS .....	12
1.2.1 Objetivo Geral.....	12
1.2.2 Objetivos Específicos .....	12
1.3 JUSTIFICATIVA .....	13
<b>2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>14</b>
2.1 CAMPO DE ESTUDO .....	14
<b>3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....</b>	<b>15</b>
3.1 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO GERENCIAMENTO DAS PESSOAS..	15
3.2 CULTURA ORGANIZACIONAL .....	17
3.3 PRINCIPAIS ASPECTOS DO FUNCIONALISMO PÚBLICO .....	18
3.4 CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS .....	20
3.4.1 Distinção entre servidor público e agente político (cargo em comissão) .....	21
3.4.2 Necessidade de capacitação para o exercício da função pública.....	22
<b>4. DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA.....</b>	<b>25</b>
<b>5. PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA.....</b>	<b>31</b>
5.1 CAPACITAÇÃO.....	31
5.2 APERFEIÇOAMENTO .....	32
5.3 ESTRUTURA FÍSICA .....	33
5.4 REMUNERAÇÃO .....	33
<b>6. CONCLUSÃO .....</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXO I.....</b>	<b>39</b>
Termo de Vistoria - frente.....	39
Termo de Vistoria - verso .....	40
<b>ANEXO II.....</b>	<b>41</b>
Notícia do DETRAN-SC - 2014 .....	42
<b>ANEXO III.....</b>	<b>42</b>
Modelo de estrutura física adequada .....	43

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1: Resumo das atividades 1 .....	14
Gráfico 1: Frota de veículos da Lapa/PR 1 .....	29

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

CIRETRAN – Circunscrição Regional de Trânsito

CONTRAN – Conselho Nacional de Trânsito

CTB – Código de Trânsito Brasileiro

DETRAN-PR – Departamento de Trânsito do Paraná

ECV – Empresa Credenciada de Vistoria

INPEA – Instituto Nacional de Perícias de Engenharia e Auditorias

STN – Sistema Nacional de Trânsito



## RESUMO

O presente trabalho acadêmico teve como objetivo analisar o grau de capacitação, associado à motivação dos servidores para a realização de vistorias veiculares no DETRAN-PR. A base metodológica empregada foi constituída de um estudo de caso na 53ª CIRETRAN, que se localiza na cidade da Lapa-PR, meio de pesquisa que utiliza como principal ferramenta a coleta de dados provenientes de diferentes fontes. A unidade administrativa observada apresenta diversos problemas na execução da função de vistoria veicular, os quais em geral estão relacionados com precariedade na estrutura física, falhas nos procedimentos e capacitação ineficiente dos servidores públicos que são encarregados dessa atribuição. Em conjunto com outros problemas, esses fatores negativos afetam diretamente a condição profissional dos vistoriadores, cuja falta de motivação é nítida no exercício da função. Cumpre destacar que eles são detentores de uma enorme responsabilidade, pois os procedimentos executados servem para avaliar as condições de conservação e manutenção dos veículos em geral, impedindo o descumprimento das especificações de fábricas e dos pré-requisitos legais de circulação em vias públicas. Diante do quadro crítico constatado, é primordial que o DETRAN-PR, enquanto departamento responsável promova a melhoria das condições de trabalho e da situação funcional dos vistoriadores. Nesse sentido, propõe-se tecnicamente que esse objetivo será alcançado por meio de investimentos em quatro segmentos distintos: capacitação, aperfeiçoamento e remuneração dos servidores públicos; e estrutura física dessas unidades administrativas.

**Palavras chave:** DETRAN-PR. CIRETRAN-PR. Vistoria veicular. Servidor Público. Motivação. Capacitação.

## ABSTRACT

This academic work was to analyze the degree of training, coupled with the motivation of servers to carry out vehicle inspections in DETRAN-PR. The methodological basis used consisted of a case study at the 53rd CIRETRAN, which is located in the city of Lapa-PR, through research that uses as the main data collection tool from different sources. The administrative unit observed presents several problems in the implementation of vehicle inspection function, which in general are related to insecurity in the physical structure, failures in procedures and inefficient training of civil servants who are entrusted with this assignment. Together with other problems, these negative factors directly affect the condition of professional surveyors, whose lack of motivation is clear on the job. It is worth noting that they are holders of a huge responsibility, because the procedures performed are used to assess the conditions of conservation and maintenance of vehicles in general, preventing the noncompliance with the specifications of factories and circulation of legal prerequisites on public roads. Faced with the critical situation found, it is essential that DETRAN-PR as responsible department promotes the improvement of working conditions and the functional status of surveyors. In this sense, it is proposed that technically this goal will be achieved through investments in four distinct segments: training, development and remuneration of civil servants; and physical structure of these administrative units.

**Keywords:** DETRAN-PR. CIRETRAN-PR. vehicle inspection. Public server. Motivation. Training.

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA

O presente trabalho visa apresentar a atual situação dos servidores efetivos do Departamento de Trânsito do Paraná (DETRAN-PR), principalmente dos servidores lotados nas Circunscrições Regionais de Trânsito (CIRETRANs), identificando os principais problemas relacionados à motivação e a capacitação para a realização de vistorias veicular.

Os atuais servidores públicos lotados no DETRAN-PR são regidos pela Lei nº 6.174/1970 – Estatuto do Servidor Público do Paraná, o qual estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do poder executivo do estado do Paraná. Além disso, também se vinculam à Lei nº 18.467/2015, cuja finalidade é regulamentar o Quadro Próprio e Cargos Comissionados do departamento de trânsito em questão.

São raras as organizações que se preocupam com o comportamento de seus colaboradores no ambiente de trabalho e, nesse sentido, consideram a relação recíproca entre indivíduos e organização. A realidade observada no setor de vistorias do DETRAN-PR demonstra que esse setor público se encontra no grupo de organizações que não possuem esse tipo de preocupação.

Pouco mais de três anos de trabalho no DETRAN-PR, permitiram suscitar algumas questões: até onde o servidor sente-se motivado a realizar os cursos de capacitação pela organização? O que leva o servidor a sentir-se motivado para a realização de suas funções? O que incentiva o servidor a buscar e cumprir além do exigido pelo órgão público?

Dessa maneira, o estudo da motivação e capacitação no trabalho será muito importante para a resolução de problemas existentes no ambiente organizacional, bem como para uma melhor adequação de práticas e processos de trabalho.

A motivação para o trabalho depende do significado atribuído por cada indivíduo em sua realização. Condições favoráveis contribuem para que as pessoas trabalhem de forma criativa e busquem em si a autoestima. E a importância da capacitação profissional, com cursos de qualidade que possibilitem o exercício de funções de forma segura e eficaz são essenciais para que o colaborador sinta-se

preparado e amparado no âmbito da organização em que trabalha.

Em qualquer órgão, seja ele privado ou público, deve haver uma preocupação com o bem-estar do servidor, a fim de que ele esteja sempre motivado a realizar suas funções com qualidade. Cada vez mais a motivação está ligada a um bom desempenho dentro dos diversos setores do serviço público e torna-se um fator indispensável para a administração pública.

Especificamente na função de vistoria, alguns fatores são responsáveis pela falta de motivação dos servidores, dentre os quais se destacam: baixa remuneração, condições estruturais precárias, espaço físico inadequado e capacitação insuficiente.

A valorização do servidor público é essencial para o êxito da administração pública, pois a qualidade profissional dos funcionários e sua motivação são condições necessárias para se alcançar os objetivos. Não pode haver qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não possuem qualidade de vida e satisfação no seu local de trabalho.

Dessa forma, é fundamental salientar a relevância da motivação e capacitação com qualidade para as pessoas nas organizações, uma vez que, tais processos configuram-se como elementos transformadores, que impactam significativamente num maior envolvimento e comprometimento dos trabalhadores no desenvolvimento de suas atividades, contribuindo para a excelência do trabalho.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o grau de capacitação, associado à motivação dos servidores para a realização de vistorias veicular.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar a situação atual de como são realizadas as vistorias veicular;
- Identificar as falhas do processo de vistoria;
- Analisar o grau de capacitação e motivação dos servidores para a realização de vistorias veicular.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

As CIRETRANs paranaenses são Circunscrições Regionais de Trânsito presentes em todo estado e vinculadas administrativamente ao DETRAN-PR. Um dos objetivos estratégicos desse órgão executivo de trânsito é promover a melhoria da qualidade de vida dos servidores, por meio do desenvolvimento de políticas de gestão de pessoal e de planos de capacitação contínua.

No entanto, verifica-se que na prática essa política não é realizada em toda a sua plenitude, haja vista que os servidores que realizam vistorias nas CIRETRANs ainda são pouco assistidos. A distância desses órgãos de sua sede administrativa na capital do estado e a baixa valorização dessa classe profissional são algumas das possíveis causas dessa falha na gestão de pessoal do DETRAN-PR.

A fim de que, a autoestima de todo o quadro de servidores que realizam vistorias seja melhorada e a qualidade dos serviços prestados por eles aumente, torna-se fundamental que alguns processos sejam revistos. Dessa maneira, os procedimentos de execução das vistorias, a remuneração e a capacitação oferecida pelo órgão formador devem ser aprimorados.

Para que o servidor sinta-se motivado, é fundamental que a organização reconheça a importância de cada indivíduo no exercício da função. Além disso, devem ser propiciadas condições de trabalho que incentivem e estimulem o profissional em sua atuação, primando-se por servidores valorizados e comprometidos, que garantam serviços públicos eficazes.

## 2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

### 2.1 CAMPO DE ESTUDO

O presente trabalho acadêmico caracteriza-se como um estudo de caso a ser aplicado no DETRAN-PR e principalmente nas CIRETRANs paranaenses. Trata-se de um estudo que possui como prisma, realizar aprofundamento acerca de processos gerenciais e procedimentos que compõem essas instituições públicas de trânsito.

O estudo de caso é delimitado a uma ou poucas unidades, as quais podem ser entendidas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade e até mesmo um país, possuindo caráter de profundidade e detalhamento (VERGARA, 2000, p.49).

No entanto, cumpre salientar que o propósito de um estudo de caso não é proporcionar com especificidade o conhecimento preciso acerca das características de uma população, e sim proporcionar uma visão geral sobre os problemas ou identificar possíveis fatores que os influenciam ou são por eles influenciados (GIL, 2002, p.55).

<b>Instrumento de coleta de dados</b>	<b>Universo pesquisado</b>	<b>Finalidade do Instrumento</b>
<b>Entrevista</b>	Entrevista com servidores das CIRETRANs que realizam vistorias nos veículos.	Pretende-se obter informações sobre a atuação dos servidores que realizam vistorias veicular.
<b>Observação Direta ou dos participantes</b>	Observação do processo de vistorias veiculares realizada pelos servidores da CIRETRAN da cidade da LAPA-PR.	Pretende-se comprovar visualmente as eventuais falhas que ocorrem nos processos de vistorias.
<b>Documentos</b>	Pesquisas em Livros e Artigos que contenham informações sobre a capacitação e motivação de servidores públicos.	Pretende-se encontrar subsídios acerca da necessidade de capacitação e motivação de servidores públicos.
<b>Dados Arquivados</b>	Levantamento das principais normativas que versam e regulamentam o procedimento de vistorias.	Pretende-se extrair informações que fundamentam e norteiam as vistorias veicular.

Tabela 1: Resumo das atividades

Fonte: Autora, 2015.

### **3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

#### **3.1 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NO GERENCIAMENTO DAS PESSOAS**

O cotidiano gerencial das organizações no mundo contemporâneo é marcado pela implementação de novas filosofias que buscam aperfeiçoar a disposição das atividades e serviços, que por consequência causam reflexos nos resultados. As constantes mudanças visam, principalmente, reduzir custos, minimizar etapas de trabalho e agregar valores que são percebidos pelos clientes (KNAPIK, 2011, p.50).

A despeito de todos os avanços tecnológicos alcançados pelas organizações nos dias atuais, a literatura especializada sugere que as pessoas são os principais elementos que garantem o cumprimento dos objetivos organizacionais.

Com a globalização dos negócios, o desenvolvimento tecnológico, o forte impacto da mudança e o intenso movimento pela qualidade e produtividade, surge uma eloquente constatação na maioria das organizações: o grande diferencial, a principal vantagem competitiva das empresas, decorre das pessoas que nelas trabalham (CHIAVENATO, 1999, p.28).

As organizações estão cada vez mais modificando seus conceitos e práticas gerenciais, passando a investir diretamente nas pessoas, que são as responsáveis pela criação, desenvolvimento e melhoria dos produtos. Nesse sentido, as pessoas passaram a constituir o elemento básico do sucesso empresarial (CHIAVENATO, 1999, p.04).

Como o próprio nome sugere, a essência da gestão de pessoas é o conteúdo humano das empresas. A área ou departamento de gestão de pessoas é o conjunto de políticas e subsistemas que se preocupa com o gerenciamento estratégico das pessoas e leva à eficácia dos colaboradores em busca de objetivos pessoais e empresariais (KNAPIK, 2011, p.53).

Uma das características a ser considerada pelo gerenciamento de pessoas é perceber a organização como um sistema vital que administra as competências técnicas e comportamentais de todos os seus colaboradores (KNAPIK, 2011, p.52).

Até pouco tempo atrás, a relação entre pessoas e organizações era considerado antagônico e conflitante, pois se acreditava que os objetivos das empresas, tais como lucro, produtividade e eficácia eram incompatíveis com os objetivos das pessoas, os quais mantem relação com melhores salários, benefícios e progresso pessoal (CHIAVENATO, 1999, p.05).

No entanto, é possível definir que esse conflito encontra-se superado no atual contexto administrativo, haja vista que as organizações constituem-se de pessoas e delas dependem para atingir os objetivos e cumprir a missão empresarial; por outro lado, para as pessoas, as organizações representam o meio pelo qual poderão alcançar seus objetivos pessoais, empregando o mínimo de tempo, esforço e conflito (CHIAVENATO, 1999, p.05).

Cumprе salientar que, a potencialização dos pontos fortes ou o reforço das fragilidades das empresas, ocorrerá em função de como as pessoas são consideradas e gerenciadas no âmbito das organizações. Dessa maneira, é responsabilidade dos gestores e do *staff* de gestão de pessoas criar uma relação positiva e construtiva de parceria, colaboração e interação entre empresa e colaboradores (KNAPIK, 2011, p.53).

De maneira geral, o crescimento e o desenvolvimento podem ser considerados como consequências de se sentir motivado. Sob essa perspectiva, Knapik (2011, p.134) declara que a motivação representa uma ação estratégica, visto que o seu conteúdo tem por finalidade incentivar as pessoas para ação, realização e conquistas de objetivos, a fim de se evitar a acomodação e estagnação da criatividade e inventividade.

Motivar produz o significado de despertar o interesse e o entusiasmo por alguma coisa (CHIAVENATO, 2009, p.94). Motivar significa 'mover para a ação', mobilizar energia e esforços na busca de realização de determinadas metas. Motivação, portanto, é o que move uma pessoa para determinada direção (KNAPIK, 2011, p.134).

Conquanto, cumpre salientar que há disparidade entre o entendimento acerca de motivação e o que se espera dela na prática, ou seja, a prática da motivação nas organizações está aquém da discussão e do entendimento conceitual. Por tratar-se de um impulso ou necessidade, é obvio que é originada basicamente no interior dos indivíduos. Assim sendo, a fala comum 'você tem que



motivar seus empregados' perde seu uso prático, pois sugere algo impossível de realizar (CASADO, 2002, p.247).

Esse contexto demonstra que a motivação possui conteúdo intrínseco, fator que limita a manipulação objetiva perante as organizações. O equívoco entre a formação da motivação talvez determine a impotência dos gestores e organizações perante os aspectos motivacionais das pessoas no trabalho (CASADO, 2002, p.248).

Ademais, os impulsos que provocam estímulos podem também ser extrínsecos (do ambiente) e, além disso, as motivações variam de pessoa para pessoa, modificando de acordo com o tempo, além de dependerem de fatores como a percepção do estímulo, a cognição e as necessidades do indivíduo (KNAPIK, 2011, p.136).

### 3.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

O estudo da relação entre indivíduo e organização, sugere um olhar analítico sobre a formação da cultura organizacional, fenômeno existente no âmbito das entidades que produz influência na atuação das pessoas.

Toda organização humana cria uma cultura única e própria. Desde uma pequena empresa familiar até uma grande corporação, cada organização possui uma identidade única e complexa, a qual evolui a medida que crescem ao longo dos anos (DENISON *et al*, 2012, p.03).

A existência de um grupo social pressupõe o estabelecimento da cultura a partir do compartilhamento de uma mesma língua e área geográfica durante período de tempo, necessários para criação de formas de percepção, pensamento e decisões, os quais tenham dado certo a ponto de serem institucionalizados em procedimentos padrões, costumes, scripts e pressupostos não declarados que são capazes de guiar os comportamentos pessoais dentro daquele grupo (DE DOMENICO; LATORRE, 2008, p.246-247).

Na ótica das organizações, a cultura sempre reflete a sabedoria coletiva absorvida pelas pessoas com lições aprendidas à medida que se adaptam e sobrevivem juntas ao longo dos tempos (DENISON *et al*, 2012, p.03).

Diante de tais contextos, verifica-se que não há dissociação entre a formação das organizações e a participação dos indivíduos. Nesse aspecto, as organizações não deixam de ser pessoas que se organizam em unidade social, a fim de realizar tarefas que não poderiam fazer sozinhas, compartilhando tempo e espaço comuns, criando processos de convivência mútua, com a finalidade exclusiva de atingir objetivos e construir culturas (DE DOMENICO; LATORRE, 2008, p.247).

Nesse sentido a cultura organizacional pode ser definida como:

[...] um padrão de pressupostos básicos compartilhados que um grupo aprendeu ao resolver seus problemas de adaptação externa e integração interna que funcionou bem o suficiente para ser considerado válido e ensinado a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir com relação a esses problemas (SCHEIN, 1992, *apud* RUSSO, 2011, p.18).

A cultura organizacional apresenta-se como um sistema desenvolvido e enraizado em valores que adequadamente gerenciados são capazes de estimular os membros das organizações a produzirem mais esforço, mais criatividade e melhor desempenho organizacional (RUSSO, 2011, p.19).

### 3.3 PRINCIPAIS ASPECTOS DO FUNCIONALISMO PÚBLICO

As instituições públicas podem ser definidas como sistemas dinâmicos, extremamente complexos, interdependentes e inter-relacionados, envolvidos em informações, fluxos, estruturas organizacionais e pessoas. Elas cumprem suas funções, buscando uma maior eficiência da máquina pública e um melhor atendimento para a sociedade (PIRES; MACEDO, 2006, p.95).

Além de representar o aparelhamento do Estado, a administração pública possui a função de ser o instrumento do governo que planeja, organiza, dirige e controla as ações administrativas, com a finalidade exclusiva de satisfazer as necessidades coletivas (CHIAVENATO, 2012, p.97).

Por representar a função administrativa estatal, as organizações públicas não detêm vontade própria e devem cumprir rigorosamente pressupostos legais. Na administração pública, não há liberdade nem vontade pessoal, enquanto na

administração particular é lícito fazer tudo o que a lei não proíbe; na administração pública somente é permitido fazer o que a lei autoriza (GEMELLI; FILIPPIM, 2010, p.158).

Outra característica que permeia o controle das entidades públicas é a dependência acerca do ambiente sociopolítico. Segundo Dussault (1992, *apud* Pires e Macedo, 2006, p.95) essa dependência resulta no quadro de funcionamento das organizações públicas, o qual é realizado externamente.

“As organizações públicas podem ter autonomia na direção dos seus negócios, mas, inicialmente, seu mandato vem do governo, seus objetivos são fixados por uma autoridade externa” (DUSSAULT, 1992, *apud* Pires e Macedo, 2006, p.95).

Nesse sentido, pode-se inferir que as instituições públicas padecem de um fenômeno gerencial político-administrativo, não havendo divisão clara entre tais segmentos. As organizações da administração pública possuem natureza permanente, no entanto, estão submetidas às contínuas transformações devido às mudanças de governo (GEMELLI; FILIPPIM, 2010, p.170).

Em uma perspectiva histórica, verifica-se que a administração pública – cujos princípios e características não devem ser confundidos com a administração das empresas privadas – evoluiu sob a dimensão de três modelos básicos: a administração pública patrimonialista, a burocrática e a gerencial (CHIAVENATO, 2012, p.107).

No modelo patrimonialista, o aparelho estatal funciona como uma extensão do poder do soberano e os seus auxiliares (servidores) possuem status de nobreza real; a administração burocrática é constituída de princípios orientadores, quais sejam a profissionalização, a carreira, a hierarquia funcional, a impessoalidade e o formalismo, ou em síntese, o poder racional-legal; e o modelo gerencial representa a reforma no aparelho do Estado, orientada por valores como eficiência e qualidade na prestação de serviços, além do desenvolvimento da cultura gerencial nas organizações. (CHIAVENATO, 2012, p.107-108).

Essas três formas se sucedem no tempo, sem que, no entanto, qualquer uma delas seja inteiramente abandonada (CHIAVENATO, 2012, p.107). Essa afirmação pode ser confirmada por meio de uma rápida investigação sobre a formação do gerenciamento de pessoas. No cenário público, verifica-se a presença

de dois corpos funcionais com características distintas, quais sejam um permanente e outro não permanente. (MARTELANE, 1991, *apud* PIRES; MACEDO, 2006, p.97).

O corpo permanente é formado pelos servidores públicos de carreira, cujos objetivos e cultura formados no seio da organização, enquanto o não permanente é composto por administradores políticos que seguem objetivos externos e mais amplos aos da organização. (PIRES; MACEDO, 2006, p.97).

No que tange ao corpo permanente, formado pelos servidores públicos, alguns problemas são identificados:

No Brasil a extensão da estabilidade a todos os servidores públicos, ao invés de limitá-la a apenas às carreiras onde se exerce o poder de Estado, e o entendimento dessa estabilidade de uma forma tal que a ineficiência, a desmotivação, a falta de disposição para o trabalho não pudessem ser punidas com a demissão, implicaram em um forte aumento da ineficiência do servidor público (PEREIRA, 1996, *apud* PIRES; MACEDO, 2006, p.97).

Outro fator fundamental decorrente da estabilidade no serviço público é o aumento dos custos públicos. Esse fenômeno impede a adequação dos quadros de trabalhadores às necessidades do serviço, seja na questão de quantidade ou especialização técnica, que como consequência inviabiliza a implantação de um sistema administrativo eficiente, baseado em incentivos e punições (PEREIRA, 1996, *apud* PIRES; MACEDO, 2006, p.97).

Segundo Shepherd e Valencia (1996, *apud* Pires e Macedo, 2006, p.98) algumas situações trazem dificuldades para a administração das organizações públicas, quais sejam o monopólio na prestação dos serviços, controle imperfeito dos eleitores sobre os políticos e a dificuldade dos políticos controlar os funcionários no que se refere à mensuração exata dos resultados da administração pública.

As características retro mencionadas das organizações públicas tornaram-se um grande empecilho para a implantação de inovações tecnológicas, uma vez que, geralmente, são processos longos e requerem um tempo de desenvolvimento e aperfeiçoamento e por essas características dificilmente restringem-se a um mandato governamental (PIRES; MACEDO, 2006, p.98).

### 3.4 CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS

### 3.4.1 Distinção entre servidor público e agente político (cargo em comissão)

Considera-se agente público todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública (MEIRELLES, 2003, p.74).

Nesse sentido, os agentes públicos são todas as pessoas físicas que prestam serviços públicos em favor da coletividade. São os responsáveis por executarem a função administrativa das diferentes esferas estatais que compõem a administração pública.

De acordo com Di Pietro (2010) os agentes públicos são categorizados em quatro espécies distintas: agentes políticos, servidores públicos (servidores estatutários, empregados públicos e servidores temporários), militares e particulares em colaboração com o poder público.

Por força da finalidade que se propõe o presente trabalho acadêmico, neste momento cumpre esclarecer apenas a diferenciação entre agentes políticos e servidores públicos estatutários.

Os agentes políticos são os componentes dos primeiros escalões dos governos, sendo investidos em cargos, funções, mandatos ou comissões por meio de nomeação, eleição, designação ou delegação para o exercício de atribuições constitucionais (MEIRELLES, 2003, p.75).

Por outro lado, os servidores públicos estatutários ocupam cargo público e submetem-se a regime estatutário estabelecido conforme legislação própria. Quando nomeados, ingressam numa situação jurídica previamente definida, as quais se submetem com o ato da posse (DI PIETRO, 2010, p.528-529).

A regra de acesso aos cargos públicos ou empregos públicos é a investidura após aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos em conformidade com a natureza e complexidade da ocupação, exceto para a nomeação para cargos em comissão, declarados em lei de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1988).

Nos termos constitucionais, os servidores estatutários são a regra, enquanto os agentes políticos (cargos em comissão) são a exceção. Apesar dessa diferenciação técnica, genericamente todos são reconhecidos como agentes

administrativos ou servidores públicos, pois juntos compõem o quadro do funcionalismo público em todas as esferas administrativas.

#### 3.4.2 Necessidade de capacitação para o exercício da função pública

Como se sabe, a administração pública possui a função de administrar os bens públicos que se encontram disponíveis à serventia da coletividade e, por esse motivo, deve se primar pela prestação de serviços públicos de qualidade.

Existe, hoje, consenso internacional de que uma das pré-condições mais importantes para o desenvolvimento econômico de um país é a qualidade de sua administração pública. Qualquer governo que pretenda ver suas decisões implementadas de maneira rápida e devidamente adequada não pode abrir mão de um aparato burocrático eficaz, ágil, disciplinado e tecnicamente preparado. A ausência ou a deficiência dessa estrutura operacional reduz a capacidade dos governos para concretizar projetos de interesse público (BITTENCOURT; ZOUAIN, 2010, p.78).

A julgar por essa concepção, os servidores públicos compõem-se como os principais personagens na manutenção da excelência no gerenciamento e execução das atividades administrativas estatais.

De acordo com Bittencourt e Zouain (2010), é essencial que capacidades técnicas e gerenciais sejam consolidadas no desenvolvimento da administração pública, implementando condições favoráveis à execução de serviços de maneira eficiente e produtiva. Nesse sentido, cumpre salientar que essas capacidades possuem como foco o aprimoramento das pessoas que se dignam a realizar as diferentes funções públicas.

Permeado pela promoção de mudanças organizacionais que envolvem a redefinição de aspectos estratégicos, vale destacar que o setor público vem se adaptando em função das constantes transformações no mundo. Essas mudanças afetam a organização e gestão dos processos de trabalho, além de impor a necessidade da construção e desenvolvimento de novos perfis de competências profissionais (PANTOJA; ANTONELLO, 2010, p.51).

É possível deduzir que a administração pública inaugurou a busca por essa modernidade a partir da introdução do princípio da eficiência no texto constitucional. Sobre isso Meirelles (2003) declara que:

Dever de eficiência é o que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros.

Mesmo com o estabelecimento de um novo paradigma na gestão pública, cabe lembrar que a administração pública, e seus componentes, regem-se pelo fiel cumprimento de um conjunto de normas legais. Nesse sentido Meirelles (2003) disciplina que:

Na administração pública não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na administração pública só é permitido fazer o que a lei autoriza. A lei, para o particular, significa 'poder fazer assim'; para o administrador 'significa deve fazer assim.

Considerando que o servidor público é parte integrante das entidades estatais que representa, ele deve buscar a excelência na realização do serviço público e servir como exemplo para a sociedade no cumprimento da legislação e administração dos bens públicos (BACHTOLD, 2013, p.50).

Convém destacar que, de maneira geral a capacitação do quadro do funcionalismo público ainda é bastante incipiente se comparada às práticas gerenciais das empresas privadas.

Sem qualquer dúvida, todo tipo de mudança e de processos de melhorias nos organismos públicos, requerem valorização e profissionalização do servidor público, sendo que tais prismas serão alcançados por meio de investimentos em plano de carreiras e em processos de capacitação e treinamentos. É bem sabido que o fator humano, quando bem capacitado e valorizado, significa a chave para a evolução com qualidade de qualquer instituição, seja ela pública ou privada (BOND, 2007, p.63).

Há consenso na literatura especializada sobre os processos de desenvolvimento de pessoas, além do desenvolvimento da própria organização, são compostos por atividades de treinamento e desenvolvimento de pessoas que representam investimentos efetuados nas próprias pessoas que compõem as instituições (CHIAVENATO, 1999, p.33).

A despeito das pessoas constituírem-se os principais componentes da administração moderna, cumpre salientar que o descaso do gestor público em face de investimentos na área de pessoal é nocivo aos rumos do órgão público em que administra. Nesse sentido, Bond (2007) sugere que baixos resultados nos setores públicos são reflexos da falta de investimento nos recursos humanos, cujos efeitos se relacionam o desprestígio dos órgãos públicos, a ineficiência do serviço público e a falta de credibilidade.

Na sua essência, a capacitação do servidor público deve possibilitar o aprimoramento de suas competências técnicas e comportamentais. Além disso, esse efeito deve considerar como é complexa a realização das funções, atividades, atribuições e responsabilidades (LEME, 2006, *apud* BACHTOLD, 2013, p.53).

Assim sendo, o servidor que passe a ocupar uma função pública em qualquer instância das organizações públicas, necessita ser assistido com capacitação profissional que possibilite o exercício profissional com qualidade. O cumprimento dessa condição pressupõe que os interesses coletivos serão atendidos de maneira eficiente em toda a sua plenitude, conforme preceitua o texto constitucional.



#### 4. DIAGNÓSTICO E DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Os DETRANs são entidades da administração pública estadual, que compõem o Sistema Nacional de Trânsito (SNT), cujos pressupostos legais estão descritos na Lei nº 9.503/1997 – Código de Trânsito Brasileiro (CTB).

Esses órgãos estaduais são responsáveis por executar as políticas públicas de trânsito em suas respectivas jurisdições, relacionadas a atividades de planejamento, administração, normatização, pesquisa, registro e licenciamento de automóveis, formação, habilitação e reciclagem de condutores, educação, engenharia, operação do sistema viário, policiamento, fiscalização, julgamento de infrações e recursos de aplicação de penalidades.

Como a própria nomenclatura sugere, o DETRAN-PR executa esse conjunto de atribuições no âmbito do estado paranaense. O exercício dessas responsabilidades pressupõe o desenvolvimento de atividades administrativas que são realizadas para satisfazer os interesses públicos. Assim sendo, verifica-se que a função administrativa realizada pelo DETRAN-PR é um importante componente para o cumprimento das necessidades da população em geral.

Seguindo uma tendência moderna da administração pública, o órgão em análise estabeleceu como missão “executar as políticas de trânsito no estado do Paraná com agilidade e eficiência para oferecer um serviço de qualidade ao cidadão” (DETRAN-PR, 2015).

Além disso, são convencionados como objetivos estratégicos do órgão paranaense de trânsito:

- Prestar serviços de qualidade para minimizar tempo de espera dos usuários e aumentar a oferta de serviços pela internet;
- Desenvolver ações de educação e segurança no trânsito para prevenir os indicadores de acidentes de trânsito, conscientizando a população por meio de campanhas, palestras, abordagens diversas e outros eventos;
- Modernizar estruturas administrativas, físicas, lógicas e as áreas de informática e informação;
- Orientar e manter em constante atualização os órgãos de trânsito e parceiros prestadores de serviços, de acordo com a legislação vigente;

- Promover a melhoria da qualidade de vida dos servidores, por meio do desenvolvimento de políticas de gestão de pessoal e de planos de capacitação contínua;
- Melhorar a comunicação no âmbito interno e externo, tornando eficaz o tratamento e a disseminação da informação (DETRAN-PR, 2015).

A estrutura administrativa do DETRAN-PR, compreende as Circunscrições Regionais de Trânsito (CIRETRANS), Postos de Atendimento (PA), Postos de Atendimento Avançado (PAA) e serviços via internet pelo Detran Fácil, os quais possuem responsabilidades específicas quanto à prestação de serviços ao público paranaense.

As CIRETRANS-PR são destaques perante as demais unidades administrativas, por executarem todos os serviços do DETRAN-PR de maneira descentralizada em diversas regiões. Em outras palavras, representam o próprio DETRAN-PR em cidades do interior do estado ou longe de sua sede administrativa, localizada na capital. Na atualidade existem 101 (cento e uma) dessas unidades regionais em diversas municipalidades paranaenses que realizam os serviços próprios do órgão executivo de trânsito.

Uma das principais atividades executadas pelas CIRETRANS-PR em favor da população paranaense, são as vistorias veiculares. Em termos gerais, a vistoria veicular serve para definir a atividade de avaliação em veículos, no que tange as condições de conservação e manutenção, a fim de impedir que automóveis fora das especificações de fábrica ou sem condições de uso sejam legalizados.

Cumpre salientar que, a vistoria veicular é um serviço que atende os mandamentos legais contidos no Código de Trânsito Brasileiro:

Art. 21. Compete aos órgãos e entidades executivos rodoviários da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, no âmbito de sua circunscrição: [...] XIV - vistoriar veículos que necessitem de autorização especial para transitar e estabelecer os requisitos técnicos a serem observados para a circulação desses veículos. [...]

Art. 22. Compete aos órgãos ou entidades executivos de trânsito dos Estados e do Distrito Federal, no âmbito de sua circunscrição: [...] III - vistoriar, inspecionar quanto às condições de segurança veicular, registrar, emplacar, selar a placa, e licenciar veículos, expedindo o Certificado de Registro e o Licenciamento Anual, mediante delegação do órgão federal competente; (BRASIL, 1997).

Dessa maneira, é possível determinar que o objetivo da vistoria veicular é cumprir os requisitos legais quanto à documentação, manutenção e conservação dos veículos em geral.

A Resolução nº 466/2013 do Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN) é o principal documento regulamentador da atividade de vistoria de identificação veicular, pois dispõe sobre os procedimentos a serem observados nessa atividade profissional.

Art. 1º Esta Resolução estabelece procedimentos para o exercício da atividade de vistoria de identificação veicular a ser realizada pelos órgãos e entidades executivos de trânsito dos Estados e do Distrito Federal, ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, habilitada para a prestação dos serviços de vistoria veicular. [...]

§ 2º Os órgãos e entidades executivos de trânsito dos Estados e do Distrito Federal poderão exercer diretamente a atividade de vistoria de veículos automotores por meio de servidores públicos especialmente designados (RESOLUÇÃO Nº 466/2013).

Constata-se que esse documento legal, faculta a realização das vistorias veiculares de maneira direta pelos órgãos e entidades executivas de trânsito do poder estadual. Nesse caso, o exercício profissional em questão, deve ser feito por agentes públicos especialmente indicados pelas organizações.

Na esfera de suas atribuições legais, esses agentes públicos devem realizar a vistoria veicular tendo por objetivo verificar:

I - a autenticidade da identificação do veículo e da sua documentação; II - a legitimidade da propriedade; III - se os veículos dispõem dos equipamentos obrigatórios, e se estes estão funcionais; IV - se as características originais dos veículos e seus agregados foram modificados e, caso constatada alguma alteração, se esta foi autorizada, regularizada e se consta no prontuário do veículo na repartição de trânsito (ART. 2º, § 2º, RESOLUÇÃO nº 466/2013).

A julgar apenas por esse dispositivo legal, rapidamente percebe-se que os servidores que realizam as vistorias veiculares pertencem a uma classe peculiar de agentes públicos. Pressupõe-se que eles devem possuir um amplo conhecimento sobre as questões que envolvem veículos: caracterização, documentação, legislação e manutenção, dentre outras.

A Resolução nº 14/1998, que estabelece os equipamentos obrigatórios para a frota de veículos em circulação, e as ulteriores resoluções que a complementaram, trazem em si uma grande quantidade de itens a serem observados no momento da vistoria veicular. Assim sendo, todo o procedimento necessário para a realização da vistoria é documentado no Termo de Vistoria do DETRAN-PR (ANEXO I).

Em razão dessa condição, supõe-se que os agentes públicos vistoriadores possuem formação condizente com as necessidades preconizadas em toda a legislação. Além disso, imagina-se que eles são requalificados periodicamente pelo órgão público, a fim de atualizar o conhecimento acerca do exercício profissional.

Diante desse quadro, é fato que os servidores em destaque são detentores de grande responsabilidade no desenvolvimento de suas atividades profissionais. Cumpre salientar que essa sobrecarga de responsabilidades pode ser nociva em primeiro plano ao indivíduo que exerce a referida profissão e posteriormente à coletividade em geral.

Não bastasse isso, por se tratar de servidores públicos, devem cumprir rigorosamente os mandamentos legais destinados à administração pública em geral, bem como as legislações pertinentes à área de atuação. É bem sabido que as irregularidades cometidas por qualquer agente público pode desencadear sanções administrativas e judiciais pelo descumprimento do dever legal.

O presente contexto sugere que, os servidores que realizam vistorias veiculares são sobrecarregados no exercício de sua profissão. Pode-se afirmar que essa condição, decorre das necessidades latentes do trânsito, relacionadas à obrigação de se manter os veículos em condições globais de circulação no ambiente coletivo, e das exigências de cumprimento dos mandamentos legais, preceito comum a todos os servidores da administração pública.

Ao lançar olhar sobre o universo que compõe a atividade de vistoriador de veículos das CIRETRANs, em geral é possível dividir os agravos decorrentes do exercício dessa profissão em quatro segmentos, quais sejam:

I) Atividade de risco e insalubre: pátios abertos e sem estrutura adequada, onde os veículos ficam expostos a sol, chuva, vindo a causar ferrugem, corrosão, acúmulo de bichos e até mesmo o aparecimento de animais peçonhentos, causando riscos de doenças, acidentes ao vistoriador;

II) Remuneração: a vistoria é considerada atividade insalubre e o órgão paga um auxílio irrisório pela atividade, diferenciando ainda o valor pago a servidores estatutários e comissionados;

III) Estrutura física: na maioria das unidades não há condições estruturais adequadas ao desenvolvimento dos trabalhos, pois falta cobertura, rampa, elevador, etc. Muitos servidores realizam as vistorias na rua, e quando chove fica impossível, o que certamente prejudica o trabalho, tendo em vista que a maioria dos processos

de veículos exige vistoria;

IV) Qualidade do curso oferecido pelo órgão: o tempo de duração do curso é muito curto, normalmente de dois a três dias. Analisando a complexidade e alta responsabilidade que a atividade exige, com conhecimentos técnicos variados, de mecânica e legislação, fica impossível capacitar alguém a desenvolver o trabalho com eficácia nesse espaço de tempo.

Sem qualquer dúvida, o conjunto desses fatores compromete a execução e qualidade dos trabalhos prestados por aqueles agentes públicos. A persistência de ocorrências desses problemas e a falta de perspectiva de melhoria sobre eles, paulatinamente provoca desalento e impotência dos servidores na prestação dos serviços. Dessa maneira, o que se verifica é um quadro profissional de pessoas desmotivadas e sem qualquer tipo de ânimo no exercício de uma profissão tão importante para a sociedade em geral.

Comprovando todos esses problemas que ocorrem durante o processo de vistoria de veículos, optou-se por observar no caso concreto a execução dos trabalhos realizados na 53ª CIRETRAN-PR.

A 53ª CIRETRAN está localizada na cidade da Lapa/PR, município que integra a Região Metropolitana da capital do estado do Paraná. Atualmente essa cidade possui uma grande frota de veículos registrados, num total aproximado de 22.717 (vinte e dois mil, setecentos e dezessete) veículos, os quais se encontram distribuídos de acordo com o gráfico abaixo:

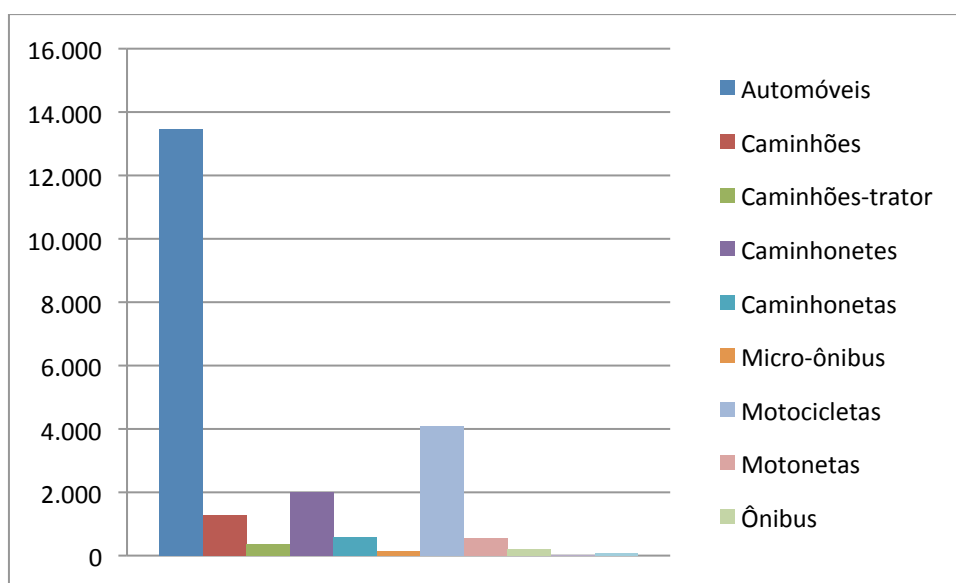


Gráfico 1: Frota de veículos da Lapa/PR

Fonte: IBGE, 2015

Considerando que na 53ª CIRETRAN-PR atualmente existem 07 (sete) agentes públicos (servidores efetivos e comissionados), sendo 05 (cinco) vistoriadores, dos quais 01(um) é Chefe e 01(um) Supervisor, com uma média de 290 vistorias por mês, notoriamente que a grande quantidade de veículos registrados na cidade causa influência direta na execução dos trabalhos de vistorias. Assim sendo, trata-se de um dado específico daquele órgão público de trânsito, que ocasiona transtornos diversos para seus profissionais, mas que também se faz presente nas demais unidades.

Por meio da realidade observada, é possível inferir que de maneira geral as vistorias realizadas na 53ª CIRETRAN-PR apresentam algum tipo de falha durante o processo. Uma das prováveis explicações dessa atual situação é a capacitação ineficiente ofertada pelo órgão para os seus agentes, considerando que o exercício da função exige um conhecimento especial acerca de vários componentes que integram as diferentes espécies de veículos.

Cumprido ressaltar que, esse conhecimento especial é um intrincado processo cognitivo que decorre das exigências contidas nas normas sobre essa matéria, as quais os servidores devem cumprir rigorosamente, sob pena de sofrerem sanções disciplinares ou mesmo responderem processos judiciais.

Como em outras circunscrições paranaenses, na 53ª CIRETRAN-PR os vistoriadores devem observar o funcionamento e existência de diferentes itens e equipamentos automotivos. Ocorre que, alguns servidores demonstraram não possuir instrução suficiente acerca dessa área, a qual exige um alto grau de preparação técnica. Essa disparidade é capaz de desencadear eventos sucessivos que podem culminar na ocorrência de acidentes de trânsito, por exemplo.

A ocorrência de acúmulo de função é mais um problema constante no exercício profissional dos vistoriadores na 53ª CIRETRAN-PR. Ao contrário do que ocorre na capital e em cidades de grande porte, no local em análise foi possível perceber que há desrespeito da administração perante os servidores em questão.

Em razão da falta de pessoal, os vistoriadores são compelidos a atender o público, organizar os lotes de leilões (atividade que exige vistoria de chassi e número de motor), aplicar exames teóricos e práticos, fazer biometria e realizar outras rotinas administrativas. Essa sobrecarga de responsabilidades, aliada as

competências próprias do cargo que ocupam, causam impactos negativos na qualidade dos serviços prestados nas vistorias realizadas na 53ª CIRETRAN-PR.

Enfim, a julgar que os serviços de vistorias veiculares realizados na 53ª CIRETRAN-PR são projeções das atividades executadas nas demais unidades administrativas de trânsito em todo o estado paranaense, urge a necessidade de promover a melhoria dos trabalhos realizados nesses órgãos públicos.

## **5. PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA**

Considerando toda a análise realizada para a produção do presente estudo de caso, formada por avaliação documental e observação na prática dos processos da 53ª CIRETRAN-PR, a proposta técnica será segmentada em quatro frentes de ações a serem implementadas para saneamento dos problemas constatados.

Por conveniência própria, as categorias foram divididas em capacitação, aperfeiçoamento, estrutura física e remuneração. Julga-se que essas áreas são as fontes nucleares de surgimento dos problemas que desencadeiam a falta de motivação dos agentes públicos que realizam as vistorias veiculares nas CIRETRANs-PR.

### **5.1 CAPACITAÇÃO**

O DETRAN-PR enquanto entidade que pertence à administração pública deve zelar pela integridade do princípio da eficiência. Em razão disso, deve priorizar que os serviços públicos prestados por seus agentes cumpram satisfatoriamente as necessidades do público em geral. Para que essa condição seja cumprida, é primordial que o agente público receba capacitação adequada ao exercício profissional do cargo público que irá ocupar.

O curso de formação disponibilizado pelo DETRAN-PR ao seu quadro de servidores que realizam vistorias deverá ser mais bem qualificado. A fim de que isso se concretize, a carga horária da preparação deverá ser ampliada, de maneira que contemple em seu conteúdo disciplinas teóricas e práticas que tratem de conhecimentos técnico, legislativo e organizacional.

Algumas entidades privadas oferecem o curso de vistoriador de veículos para os órgãos públicos de trânsito e Empresas Credenciadas de Vistoria (ECVs). Considerando a relação custo/benefício dos serviços prestados por essas entidades, torna-se viável o estabelecimento de parceria para a ministração do curso.

Cumpra demonstrar que essa prática não é incomum pelos órgãos executivos de trânsito dos estados, tendo como maior exemplo o caso do DETRAN-SC que em 2014 firmou parceria com o Instituto Nacional de Perícias de Engenharia e Auditorias (INPEA) (ANEXO II).

## 5.2 APERFEIÇOAMENTO

A requalificação profissional dos vistoriadores do DETRAN-PR é outro caminho para o cumprimento da eficiência enquanto princípio norteador das atividades desse órgão público. Nesse prisma, é importante que o aperfeiçoamento dos agentes que exercem esse tipo de serviço seja provido de maneira permanente pelo órgão em questão. De preferência, o interstício de tempo entre um processo de requalificação e outro, aplicado aos vistoriadores do DETRAN-PR, não deverá ser superior a 12 (doze) meses.

É importante levar em conta essa condição, haja vista que o conhecimento necessário para o desenvolvimento da atividade profissional de vistoria evolui de maneira dinâmica. Exemplo disso, é que ordinariamente o compêndio de resoluções do CONTRAN é modificado, tanto para a implementação de novas regras ou para a revogação de normas que caíram em desuso.

Ademais, é bem sabido que anualmente a composição dos veículos pode sofrer alteração pelas empresas automobilísticas, decorrendo de exigências legais ou funcionais do veículo. Por mais tênue que pareçam essas modificações, a inobservância delas no momento de vistoria, poderá acarretar diversas consequências, tais como acidentes de trânsito, apreensão do veículo, deterioração de equipamentos, etc.

Em virtude dessa situação, nesse caso o DETRAN-PR também poderá celebrar parcerias com outras entidades para a promoção do aperfeiçoamento profissional dos vistoriadores. Além de novamente utilizar os préstimos do INPEA, do mesmo modo poderá firmar parceria com a Polícia Científica para reconhecimento de adulterações veiculares.



### 5.3 ESTRUTURA FÍSICA

Uma estrutura física deficiente no local de trabalho é um fator determinante para o desencadeamento de problemas intrínsecos e extrínsecos nas organizações. No contexto da atividade pública, essa situação compromete por primazia a integridade física e psicológica dos servidores públicos. Dessa maneira, é mister que o DETRAN-PR, promova a melhoria da estrutura física das CIRETRANs no que tange à realização das atividades de vistoria veicular.

O DETRAN-PR deverá realizar investimentos para que haja melhoria no aparato estrutural de desenvolvimento das atividades de vistoria. Dessa maneira, devem ser adquiridos alguns equipamentos para compor o conjunto de trabalho, tais como rampas, carrinhos-esteira e elevadores. Além disso, o órgão deverá melhorar a infraestrutura das unidades: adequação dos espaços, instalação de coberturas nas áreas de vistorias e sinalização vertical e horizontal das áreas de acesso.

Ao tomar como exemplo de análise as condições estruturais de uma ECVs, logo se verifica que essas empresas se preocupam com a execução das atividades de vistoria. Mesmo que isso ocorra por força normativa da Resolução nº 466/2013, as empresas privadas de vistorias se preocupam com condições adequadas de trabalho para os seus profissionais (ANEXO III).

No âmbito público, quem serve de referência estrutural para as demais entidades executivas de trânsito dos estados é o DETRAN-MS, cuja avaliação demonstra uma estrutura adequada para a realização de vistorias. (ANEXO III).

Esses dois casos servem de parâmetro para a melhoria da estrutura física relacionada aos serviços de vistoria das unidades do DETRAN-PR. Assim sendo, este órgão poderá requisitar junto ao DETRAN sul mato-grossense, informações peculiares para a adequação de sua estrutura física. Por outro lado, também é facultado ao DETRAN paranaense, solicitar os préstimos das ECVs para indicação técnica dos melhores equipamentos de vistoria.

### 5.4 REMUNERAÇÃO

Uma boa remuneração é capaz de exercer um grande impacto na gestão das pessoas em diferentes tipos de organizações, condição que possibilita o

desenvolvimento da motivação pessoal, aumento da produtividade e alcance conjunto dos objetivos individuais e organizacionais.

Com base nisso, o DETRAN-PR deverá incorporar no seu gerenciamento de pessoas o modelo de remuneração estratégica, formada a partir da combinação de diferentes tipos de compensações financeiras. São vantagens dessa modalidade remunerativa a adequação do salário de acordo com a função exercida, o privilégio ao desempenho profissional e cumprimento das metas organizacionais.

No caso específico dos servidores que realizam as vistorias veiculares, propõe-se a implementação de duas medidas por parte do órgão público, as quais são fundamentais para a melhoraria da remuneração desses servidores.

A primeira medida se relaciona com o ajustamento da remuneração fixa de todos os vistoriadores do DETRAN-PR. Nesse sentido, deverá ser efetivado o reenquadramento salarial da categoria na tabela de níveis do quadro de servidores do poder executivo do Paraná, promovendo o aumento do vencimento básico de cada um daqueles agentes públicos.

Já a segunda medida a ser implementada pelo órgão se refere à adequação da remuneração variável da categoria. Dessa maneira deverá ser concedido aos servidores vistoriadores o pagamento de adicional de insalubridade, haja vista que diferentes fatores das atuais condições de trabalho observadas no órgão colocam em risco a integridade física desses profissionais.

## 6. CONCLUSÃO

O serviço de vistoria veicular representa uma importante função pública realizada pelas CIRETRANs-PR em diversas cidades do estado. Os procedimentos dessa atividade servem para avaliar as condições de conservação e manutenção dos veículos em geral, impedindo o descumprimento das especificações de fábricas e dos pré-requisitos legais de circulação em vias públicas.

A julgar por essa importância, pressupunha-se que esses órgãos públicos possuíam boa estrutura física e servidores capacitados, condições fundamentais para a qualidade da prestação dos serviços públicos em questão.

Na 53ª CIRETRAN, que se localiza na cidade da Lapa/PR, foi constatado que há diversos problemas no aparato estrutural dessa unidade administrativa, os quais causam transtornos na realização das vistorias. No referido órgão público, verificou-se que há falta de um espaço amplo coberto, rampa e elevadores para a realização dos procedimentos necessários. Não bastasse isso, em alguns casos, os servidores realizam as vistorias na rua, sem qualquer tipo de proteção contra as intempéries climáticas.

Outro problema diagnosticado, é que o órgão padece pela ocorrência de algum tipo de falha nas vistorias realizadas. Uma das prováveis explicações dessa atual situação é a capacitação ineficiente ofertada pelo órgão para os seus agentes, a qual não possui uma carga horária suficiente que corresponda a uma formação de qualidade dos agentes vistoriadores.

Ocorre que, ambas as deficiências constatadas na 53ª CIRETRAN, em conjunto com outros problemas observados, são fatores capazes de afetar diretamente os servidores que executam a atividade pública em destaque. Dessa maneira, é bastante comum se deparar com agentes vistoriadores desmotivados e com falta de ânimo na realização dos trabalhos de vistoria veicular.

Diante desse quadro crítico, é primordial que o DETRAN-PR enquanto departamento responsável promova a melhoria das condições de trabalho e da

situação funcional dos vistoriadores. Nesse sentido, propõe-se tecnicamente que esse objetivo poderá ser alcançado por meio de investimentos em quatro segmentos distintos: capacitação, aperfeiçoamento e remuneração dos servidores públicos; e estrutura física dessas unidades administrativas.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BÄCHTOLD, Ciro. **Capacitação Profissional e Funcionalismo Público no Brasil: a educação à distância como instrumento de mudança**. 2013. Dissertação (Mestrado em Gestão Urbana). Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR. Curitiba, 2013.

BITTENCOURT, Maryângela Aguiar; ZOUAIN, Deborah Moraes. **Escolas de Governo e a Profissionalização do Servidor Público: Estudo dos Casos da Escola de Serviço Público do Estado do Amazonas – ESPEA e da Fundação Escola de Serviço Público Municipal de Manaus – FESPM**. Revista ADM. MADE, ano 10, v.14, n.2, maio/setembro, 2010.

BOND, Maria Thereza. **Práticas Profissionais na Gestão Pública**. Curitiba: Ibpx, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília.

\_\_\_\_\_. **Lei Federal nº 9.503, de 23 de setembro de 1997. Código de Trânsito Brasileiro**. Brasília.

CASADO, Tânia. **A motivação e o trabalho**. In: FLEURY, Maria Tereza Leme. As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

\_\_\_\_\_. **Iniciação à administração geral**. Barueri: Manole, 2009.

\_\_\_\_\_. **Administração geral e pública**. Barueri: Manole, 2012.

CONSELHO NACIONAL DE TRÂNSITO. **Resolução nº 14, de 06 de fevereiro de 1998**. Brasília.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 466, de 11 de dezembro de 2013.** Brasília.

DE DOMENICO, Silvia Marcia Russi; LATORRE, Sidney Zaganin. **A relação entre tipos de cultura organizacional e valores organizacionais.** In: TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes. (Org.). **Valores humanos e gestão:** novas perspectivas. São Paulo: Editora SENAC, 2008.

DENISON, Daniel; HOOIJBERG, Robert; LANE, Nancy; LIEF, Collen. **A força da cultura organizacional nas empresas globais:** como conduzir mudanças de impacto e alinhar estratégias de cultura. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DO PARANÁ. **Disposições gerais.** Disponível em <<http://www.detran.pr.gov.br/>>. Acesso em 23 jan. 2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo.** São Paulo: Atlas, 2010.

DUSSAULT, Gilles. **A gestão dos serviços públicos de saúde:** características e exigências. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 26, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 1992.

GEMELLI, Inês Maria Picoli; FILIPPIM, Eliane Salete. **Gestão de pessoas na administração pública: o desafio dos municípios.** RACE, v.9, n. 1-2, jan./dez. 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Paraná>Lapa>infográficos: frota municipal de veículos.** Disponível em <<http://cod.ibge.gov.br/LNPG>>. Acesso em 23 jan. 2016.

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos.** Curitiba: Ibplex, 2011.

MARTELANE, Roy. **O relacionamento entre os corpos permanentes e não-permanentes na organização pública — um modelo.** In: REUNIÃO ANUAL DA ANPAD, 15., 1991, Salvador, BA, Salvador: ANPAD, 1991.  
MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro.** São Paulo: Malheiros, 2003.

PANTOJA, Maria Júlia; ANTONELLO, Claudia Simone. **Aprendizagem e o desenvolvimento de competências.** In: PANTOJA, Maria Júlia; CAMÕES, Marizaura R. de Souza; BERGUE, Sandro Trescastro (Orgs.). **Gestão de Pessoas:** bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: ENAP, 2010.


PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Da administração pública burocrática à gerencial.** Revista do Serviço Público, v. 120, n. 1, p. 7-40, jan./abr. 1996.

RUSSO, Giuseppe Maria. **Diagnóstico da cultura organizacional:** o impacto dos valores organizacionais no desempenho das terceirizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SHEPHERD, Geoffrey; VALENCIA, Sophia. **Modernizando a administração pública na América Latina:** problemas comuns sem soluções fáceis. Revista do Serviço Público, v. 120, n. 3, p. 103-128, set./dez. 1996.

## **ANEXO I**

Termo de Vistoria - frente

 <b>DETRANPR</b> <small>DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO DO PARANÁ</small>		<b>DEPARTAMENTO DE TRÂNSITO</b> <small>COORDENADORIA REGISTRO E FISCALIZAÇÃO</small>		<b>TERMO DE VISTORIA</b>		<b>Nº 136718</b>	
PLACA <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>		CHASSI <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>			MARCA MODELO <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>		
COR <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>		POTÊNCIA <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>	ANO/FAB. <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>	MODELO <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>	TIPO <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>	COMBUSTÍVEL <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>	
PROPRIETÁRIO <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>							
ENDEREÇO RESIDENCIAL (RUA, AV.) <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>					Nº <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>	BAIRRO <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>	
MUNICÍPIO <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>			CPF/CNPJ <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>			FONE <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>	
Nº DO MOTOR <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>				Nº DO CÂMBIO <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>			
Nº DO DIFERENCIAL <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>				Nº DA CARROCERIA <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>			
Nº DO EIXO DIANTEIRO <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>				Nº DO EIXO TRASEIRO <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>			

<div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 5px;"> <div><input type="checkbox"/> 1- CINTO DE SEGURANÇA</div> <div><input type="checkbox"/> 2- PARA-CHOQUE DIANTEIRO E TRASEIRO</div> <div><input type="checkbox"/> 3- FAROLETAS E FARÓIS DIANTEIRO DE LUZ BRANCA E AMARELA</div> <div><input type="checkbox"/> 4- LIMPADORES DE PARA-BRISA</div> <div><input type="checkbox"/> 5- ESPELHOS RETROVISORES INTERNOS E EXTERNOS</div> <div><input type="checkbox"/> 6- PALA INTERNA DE PROTEÇÃO CONTRA O SOL PARA O CONDUTOR</div> <div><input type="checkbox"/> 7- BUZINA</div> <div><input type="checkbox"/> 8- VELOCIDADE</div> <div><input type="checkbox"/> 9- EXTINTOR DE INCÊNDIO</div> <div><input type="checkbox"/> 10- LANTERNAS DE LUZ DE INCÊNDIO</div> <div><input type="checkbox"/> 11- LUZ PARA O SINAL "PARE"</div> <div><input type="checkbox"/> 12- ILUMINAÇÃO DA PLACA TRASEIRA</div> <div><input type="checkbox"/> 13- INDICADORES LUMINOSOS DE MUDANÇA DE DIREÇÃO - A FRENTE E ATRÁS</div> <div><input type="checkbox"/> 14- SILENCIADOR DE RUÍDOS DE EXPLOÇÃO DE MOTOR</div> <div><input type="checkbox"/> 15- FREIOS DE ESTACIONAMENTO E MARCHA COM COMANDO INDEPENDENTE</div> <div><input type="checkbox"/> 16- PNEUS QUE OFERECEM CONDIÇÕES MÍNIMAS DE SEGURANÇA</div> </div>	<div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 5px;"> <div><input type="checkbox"/> 17- PLACAS EM CONDIÇÕES REGULAMENTARES E POSICIONAMENTO CORRETO</div> <div><input type="checkbox"/> 18- PLACA TRASEIRA LACRADA E ESTRUTURA DO VEÍCULO</div> <div><input type="checkbox"/> 19- CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E CONSERVAÇÃO</div> <div><input type="checkbox"/> 20- INSCRIÇÃO DE TARA OU LOTAÇÃO EM VEÍCULOS DE CARGA OU COLETIVOS</div> <div><input type="checkbox"/> 21- PINTURA CORRETA OU EM BOM ESTADO DE CONSERVAÇÃO</div> <div><input type="checkbox"/> 22- DISPOSITIVO DE SINALIZAÇÃO OU REFLETOR INDEPENDENTE DO CIRCUITO ELÉTRICO (TRIÂNG.)</div> <div><input type="checkbox"/> 23- PINTURAS DE FAIXAS E DÍSTICOS EM VEÍCULOS DE TRANSPORTE DE ESCOLAS, AUTO-ESCOLAS E VEÍCULOS OFICIAIS</div> <div><input type="checkbox"/> 24- REGISTRADOR DE VELOCIDADE NOS VEÍCULOS DESTINADOS AO TRANSPORTE DE ESCOLARES</div> <div><input type="checkbox"/> 25- DISPOSITIVOS DE IDENTIFICAÇÃO DIURNO E NOTURNO NOS TÁXIS</div> <div><input type="checkbox"/> 26- CINTO DE SEGURANÇA PARA ÁRVORE DE TRANSMISSÃO DE VEÍCULOS COLETIVOS E DE CARGA</div> <div><input type="checkbox"/> 27- PROTETOR DE RODAS TRASEIRAS PARA CAMINHÕES, REBOQUES E SEMI-REBOQUES</div> <div><input type="checkbox"/> 28- LÂMPADAS INDICADORAS DE ALTURA E LARGURA DE VEÍCULOS DE CARGA E TRANSPORTE COLETIVO, BRANCAS, FOSCAS OU AMARELAS NA PARTE DIANTEIRA E VERMELHA NA PARTE TRASEIRA</div> <div><input type="checkbox"/> 29- ESTEPE</div> <div><input type="checkbox"/> 30- CHAVE DE RODA</div> <div><input type="checkbox"/> 31- MACACO</div> <div><input type="checkbox"/> 32- CHAVE DE FENDA OU DISPOSITIVO PARA RETIRAR CALOTA</div> <div><input type="checkbox"/> 33- DISPOSITIVOS DE SEGURANÇA NOS VEÍCULOS DE TRANSPORTE DE CARGAS E DE TRANSPORTE COLETIVO DE PASSAGEIROS</div> </div>
--	---

LOCALIDADE <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>		DATA <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>	
NOME DO VISTORIADOR <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>		R.G. <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>	U.F. <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 1.2em;"></div>
ASSINATURA DO VISTORIADOR		ASSINATURA DO PROPRIETÁRIO	
ASSINATURA DO CHEFE/SUPERVISOR			

03.11.0002-8

Termo de Vistoria - verso



<p>OBSERVAÇÕES</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
<p>FINALIDADE DA VISTORIA</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
<p>ESTE DOCUMENTO DE VISTORIA SERÁ ANEXADO NO PROCESSO DE VEÍCULO NO: _____</p> <p><input type="checkbox"/> DETRAN PR</p> <p><input type="checkbox"/> SERÁ ENCAMINHADO A OUTRA LOCALIDADE (ESPECIFICAR ABAIXO)</p>	
<p>LOCALIDADE</p> <p><input type="checkbox"/> SERÁ LEVADO EM MÃOS</p> <p><input type="checkbox"/> ATRAVÉS DO DETRAN</p>	<p>LEGENDA</p> <p><input type="checkbox"/> ESTÁ DE ACORDO</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> NÃO ESTÁ DE ACORDO, NECESSITA DE TROCA E/OU MANUTENÇÃO</p>
<p>OBS.: - ANEXAR DECLARAÇÃO</p>	

## Notícia do DETRAN-SC – 2014

### Curso forma vistoriadores veiculares

20-10-2014

Profissionais que atuam com vistoria veicular em diversas regiões do estado participaram neste fim de semana do 3º Curso de Vistoriador Veicular em pátio de apreensão e leilão, oferecido pelo Instituto Nacional de Perícias de Engenharia e Auditorias (Inpea) em parceria com a Comissão Estadual de Leilão do Detran/SC.

A capacitação tem o objetivo de aprimorar os conhecimentos dos profissionais que atuam direta ou indiretamente nos processos de avaliação de veículos salvaguardados em pátios oficiais de apreensão, para que registrem de forma eficaz e idônea as características técnicas dos veículos.

Durante a abertura do curso, neste sábado, 18, o presidente de Comissão Estadual de Leilão, Cel. PM Edson Castilho, deu as boas vindas aos participantes e falou da importância e da responsabilidade do trabalho dos vistoriadores.

Ministrado pelo agente de polícia civil, Silvani Schmidt Filho, que há 26 anos atua especificamente com veículos, o encontro teve uma carga horária de 16 horas, nas quais foram abordados assuntos como a portaria 131/Denatran/2008; Sistema Renavam, BIN nacional e estadual; identificação veicular; decodificação do chassi; avaliação das características do veículo, do motor, das etiquetas e placas; estudo de caso em veículos adulterados; técnicas de vistoria; e aula prática no pátio.

Para Silvani, vistoria é a busca de indícios positivos e negativos. O vistoriador deve levantar a suspeita para que o perito confirme ou não. “É importante que a equipe dos pátios se aprimore para evitar que passe um carro adulterado no processo de leilão, cause transtornos e faça vítimas. Vistoria a gente não faz na dúvida, ou é ou não é”, frisou o profissional.

Vilmar do Prado veio de Chapecó em busca de mais conhecimento para colocar em prática no pátio de veículos onde trabalha. “O curso foi muito produtivo. Aprendi muita coisa que eu não tinha noção. Com certeza vai me ajudar muito”, afirmou o profissional.



<http://www.detransc.gov.br/index.php/editar%ADcomunicacao/542%ADcurso%ADforma%ADvistoriadores%ADveiculares?tmpl=component&print=1&page=>

## ANEXO III

Modelo de estrutura física adequada







